



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL
MELALUI MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
RESPARKING PT. RESKA MULTI USAHA (RMU) AREA 4
SEMARANG DI STASIUN CIREBON**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)

Pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon



Disusun Oleh :

YUNIKA NUR FAUZH

NIM : 14122211071

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
SYEKH NURJATI CIREBON**

TAHUN 1438 H/ 2017 M



ABSTRAK

YUNIKA NUR FAUZH (14122211071): “PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL MELALUI MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN”. Skripsi 2017.

Dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu perusahaan di prioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Untuk menunjang kinerja karyawan di perlukan adanya balas jasa atau kompensasi baik berupa finansial maupun non finansial dan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan motivasi terhadap kinerja karyawan resparking PT Reska Multi Usaha (RMU) Area 4 Semarang di Stasiun Cirebon.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan format deskriptif dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner. Data primer diolah dengan menggunakan uji instrument data, uji asumsi klasik, uji korelasi, analisis regresi berganda dan sederhana, koefisien determinasi, uji t dan uji F.

Pada hasil penelitian diketahui bahwa uji regresi secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan resparking PT Reska Multi Usaha (RMU) Area 4 Semarang di Stasiun Cirebon. Hal ini dikarenakan nilai $t_{hitung} (3,473) > t_{tabel} (1,713)$ sedangkan taraf signifikansinya $Sig_{hitung} (0,000) < (0,05)$ yang artinya signifikan, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sedangkan untuk kompensasi non finansial mempunyai nilai $t_{hitung} (3,055) > t_{tabel} (1,713)$ sedangkan signifikasinya $Sig_{hitung} (0,000) < (0,05)$ yang artinya signifikan, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Untuk motivasi mempunyai nilai $t_{hitung} (7,193) > t_{tabel} (1,713)$ sedangkan signifikasinya $Sig_{hitung} (0,000) < (0,05)$ yang artinya signifikan, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dan untuk kinerja mempunyai nilai $F_{hitung} (26,090) < F_{tabel} (3,44)$ sedangkan signifikasinya $Sig_{hitung} (0,000) < (0,05)$ yang artinya signifikan, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti kinerja karyawan resparking PT Reska Multi Usaha (RMU) Area 4 Semarang di Stasiun Cirebon dipengaruhi oleh kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan motivasi.

Kata kunci: kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Motivasi, Kinerja Karyawan



ABSTRACT

YUNIKA NUR FAUZH (14122211071): "THE INFLUENCE OF FINANCIAL AND NON-FINANCIAL COMPENSATION THROUGH THE MOTIVATION TO EMPLOYEES PERFORMANCE". Thesis 2017.

In the current conditions the role of human resources itself has an important role in a company which is prioritized to the mature managerial aspects in management of the organization. To support the performance of employees in need of their remuneration or compensation in the form of financial or non-financial and also motivation. The aims of this research is to know the effect of the financial compensation, non-financial compensation and motivation on resparking employee performance at Reska Multi Usaha PT (RMU) Area 4 Semarang in Cirebon station.

This research uses a quantitative approach by descriptive format with the technic of collecting data using questionnaires. Primary data is processed by using a data instrument test, the classic assumption test, correlation test, multiple regression analysis and simple, coefficient of determination, t and F test.

The result of the research shows that the financial compensation from partial regression test is found positive and significant from financial compensation to resparking employee performance at Reska Multi Usaha PT (RMU) Area 4 Semarang in Cirebon station. It is $t_{\text{count}} (3,473) > t_{\text{table}} (1,713)$ while the level of significance $\text{Sig}_{\text{count}} (0,000) < (0.05)$, which means a significant, so H_a is accepted and H_o is rejected. As for the non-financial compensation has $t_{\text{count}} (3,055) > t_{\text{table}} (1,713)$ while $\text{Sig}_{\text{count}} (0,000) < (0.05)$ which means a significant, so H_a is accepted and H_o is rejected. For motivation has $t_{\text{count}} (7,193) > t_{\text{table}} (1,713)$ while the significance is $\text{Sig}_{\text{count}} (0,000) < (0.05)$ it means a significant, so H_a is accepted and H_o is rejected. And for the performance has $F_{\text{count}} (26,090) > F_{\text{table}} (3,44)$ while the significance $\text{Sig}_{\text{hitung}} (0,000) < (0.05)$ it means a significant, so H_a is accepted and H_o is rejected. It can also be known by the coefficient determination test. It means the resparking employees performance PT Reska Multi Usaha (RMU) Area 4 Semarang in Cirebon station influenced by financial compensation, non-financial compensation and motivation.

Keywords: Financial compensation, Nonfinancial Compensation, Motivation, Employee Performance



ملخص

YUNIKA NUR FAUZH (14122211071) " خلال من المالية غير والتعويض المالية تأثير " 2017 عام أطروحة . "الدافع العاملين أداء

الإدارية للجوانب الأولوية شركة في مهم دور له ذاته حد في البشرية الموارد ودور الرهانة الظروف في أو المالي الدافع شكل في تعويض أو مكافأة إلى حاجة في العاملين أداء لدعم المنظمة إدارة في الناضجة على والتحفيز المالية غير والتعويض المالي، التعويض تأثير تحديد إلى الدراسة هذه وتهدف. و المالي غير resparking PT Reska Multi Usaha (RMU) Area 4 Semarang di Stasiun Cirebon.

الاستبيانات أو الاستبيانات باستخدام البيانات جمع مع وصفي شكل مع الكمي المنهج الدراسة هذه تستخدم وتحليل والارتباط، الكلاسيكية، الفرضية واختبار أداة، اختبار بيانات باستخدام الأولوية البيانات معالجة تتم و F. t اختبار التحديد، ومعامل وبسيطة، المتعدد الانحدار

نتائج الجزئي الانحدار من. ها وقبلت هو رفض يتم ثم المالي، التعويض أن أظهرت قد الأبحاث نتيجة في resparking PT Reska Multi Usaha (RMU) Area 4 Semarang di Stasiun Cirebon لأن $t_{hitung} (3,473) > t_{table} (1,713)$ هو ها ثم كبير، يعني ما هو $Sig_{hitung} (0,000) < (0,05)$ الدلالة مستوى أن حين في $(1,713)$ بينما $t_{hitung} (3,055) > t_{table} (1,713)$ لديها المالية غير للتعويضات بالنسبة أما. والمرفوضة المقبولة t_{hitung} لديها للدافع. ورفضت هو ها قبلت ثم أهمية، يعني ما هو $Sig_{hitung} (0,000) < (0,05)$ هو ها قبلت ثم أهمية، يعني ما هو $Sig_{hitung} (0,000) < (0,05)$ بينما $t_{hitung} (7,193) > t_{table} (1,713)$ ما هو $Sig_{hitung} (0,000) < (0,05)$ بينما $F_{hitung} (26,090) > F_{table} (3,44)$ ديه ولأداء. ورفضت أداء يعني هذا معامل تقرير قبل من معروفا يكون أن أيضا ويمكن. ورفضت هو ها قبلت ثم أهمية، يعني resparking PT Reska Multi Usaha (RMU) Area 4 Semarang di Stasiun Cirebon والتحفيز المالية غير والتعويض المالي، التعويض تتأثر

الموظف أداء الحافز، المالية، غير والتعويض المالي التعويض: البحث كلمات



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon


LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Resparking PT Reska Multi Usaha Area 4 Semarang di Stasiun Cirebon” oleh Yunika nur fauzah, NIM. 14122211071 telah diujikan dalam sidang munaqosah Fakultas Syari’ah dan Ekonomi Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon pada tanggal skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana program strata satu pada fakultas Syari’ah dan Ekonomi Islam.


Cirebon, Februari 2017

Sidang Munaqosah

Ketua,



H. Juju Jumaena, SH., MH
NIP. 19720514 200312 1 003

Sekretaris,



Eef Saefulloh, M.Ag
NIP. 19760312 200312 1 003

Anggota

Penguji I


Ridwan Widagdo, SE., M.Si
NIP. 19730304 200710 1 002

Penguji II


H. Juju Jumaena, SH., MH
NIP. 19720514 200312 1 003



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT.....	ii
ملخص.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERSETUJUAN	v
NOTA DINAS.....	vi
PERNYATAAN OTENTITAS SKRIPSI	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
MOTTO... ..	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
DAFTAR TRANSLITERASI	xx
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah	5



D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian.....	6

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kompensasi Finansial	7
1. Pengertian Kompensasi Finansial	7
2. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	8
3. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial	10
4. Jenis-jenis Kompensasi Finansial.....	12
B. Kompensasi Non Finansial.....	14
1. Pengertian Kompensasi Non Finansial	14
2. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Non Finansial	15
3. Jenis-jenis Kompensasi Non Finansial.....	17
C. Motivasi.....	18
1. Pengertian Motivasi.....	18
2. Teori Motivasi	19
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	22
4. Teknik Motivasi	23
D. Kinerja Karyawan.....	25
1. Pengertian Kinerja.....	25
2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	26
3. Karakteristik Indikator Kinerja yang Baik	29
E. Etos Kerja Dalam Islam	
F. Penelitian Terdahulu	32
G. Kerangka Pemikiran.....	34
H. Hipotesis Penelitian.....	35

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian	36
1. Tempat Penelitian.....	36
2. Waktu Penelitian	36



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

B. Metode Penelitian.....	37
C. Populasi Penelitian	39
D. Operasional Variabel Penelitian.....	39
1. Variabel Independen	39
2. Variabel Antara	40
3. Variabel Dependen.....	40
E. Jenis dan Sumber Data	43
1. Jenis Data	43
2. Sumber Data.....	44
a) Data Primer	44
b) Data Sekunder	44
F. Teknik Pengumpulan Data	44
1. Kuesioner/Angket.....	44
2. Dokumentasi.....	45
G. Instrumen Penelitian.....	45
1. Uji Validitas	46
2. Uji Realibilitas.....	48
H. Teknik Analisis Data.....	49
1. Analisis Deskriptif.....	49
2. Analisis Statistik.....	49
a) Uji Asumsi Dasar	49
1) Uji Linieritas	50
2) Uji Homogenitas	50
3) Uji Normalitas.....	50
b) Uji Asumsi Klasik	51
1) Uji Multikolinieritas.....	51
2) Uji Heteroskedastisitas.....	51
c) Uji Analisis Regresi Linier.....	52
1) Analisis Regresi Linier Berganda	52
2) Analisis Regresi Linier Sederhana	52
d) Uji Hipotesis.....	53



1) Uji t	53
2) Uji F	54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil PT. RMU Area 4 Semarang di Stasiun Cirebon	55
1. Sejarah Singkat PT. RMU Area 4 Semarang di Stasiun Cirebon	55
2. Struktur Organisasi PT. RMU Area 4 Semarang di Stasiun Cirebon	56
B. Gambaran Umum Responden	57
1. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin.....	58
2. Distribusi Responden Menurut Jabatan.....	58
C. Uji Deskriptif Data Penelitian	58
1. Deskripsi Variabel X1 (Kompensasi Finansial).....	59
2. Deskripsi Variabel X2 (Kompensasi Non Finansial).....	60
3. Deskripsi Variabel X3 (Motivasi).....	61
4. Deskripsi Variabel Y (Kinerja Karyawan)	63
D. Hasil Penelitian	64
1. Hasil Uji Instrumen	64
a) Uji Validitas.....	64
b) Uji Reliabilitas.....	66
2. Hasil Uji Asumsi.....	67
a) Uji Asumsi Dasar	67
1) Uji Linieritas	67
2) Uji Homogenitas	70
3) Uji Normalitas.....	72
b) Hasil Uji Asumsi Klasik	73
1) Uji Multikolinieritas	73
2) Uji Heteroskedastisitas	74
c) Hasil Uji Analisis Regresi Linier	75
1) Uji Analisis Regresi Linier Berganda Model 1	75
2) Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Model 2	79
3) Uji Analisis Regresi Linier Berganda Model 3	81



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

d) Uji Korelasi	86
e) Uji Hipotesis	86
1) Uji t	86
2) Uji F	88
E. Pembahasan Hasil Penelitian	93

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	99
B. Saran.....	100

DAFTAR PUTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu perusahaan, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai organisasi, lembaga dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing – masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup perusahaan.

Ada beberapa masalah yang sering terjadi terhadap ketenagakerjaan di Indonesia yaitu masalah kompensasi dan motivasi, pengaruh kompensasi terhadap kinerja sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi, keresahan, dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Pada umumnya, pemogokan kerja yang sering terjadi di negara kita ini, sebagian besar disebabkan karena masalah upah.

Jadi, kompensasi finansial dirancang agar mampu menarik perhatian, mempertahankan, dan mendorong karyawan agar bekerja dengan produktif. Oleh karena itu, kompensasi harus dikelola seoptimal mungkin. Sebagai karyawan, memahami peranan kompensasi adalah penting dalam rangka mencapai tujuan mereka, yaitu kesejahteraan saat ini dan masa depan.¹ Sementara bagi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan efisiensi dan maksimalisasi keuntungan.

¹ Mangkuprawira Sjafrin, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014), hlm. 204.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Kompensasi non finansial merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan, dan atau fisik tempat orang itu bekerja. Yang termasuk lingkungan pekerjaan adalah kondisi tempat dan situasi kerja harus ideal.²

Keamanan kerja merupakan salah satu kebutuhan manusia yang dapat memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Secara sosial, pekerja merupakan aset masyarakat sebagai subjek dalam usaha meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan yang terakhir dengan meningkatkan keselamatan kerja dan meningkatkan profesionalisme unit sumber daya manusia dalam mengelola produktivitas.³

Begitu besar pengaruh motivasi dalam suatu pekerjaan, sehingga menjadi salah satu faktor yang harus dipertimbangkan oleh suatu perusahaan untuk bisa membuat karyawan termotivasi dengan pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang tidak dilandasi oleh motivasi kerja, maka akan menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal.

Kinerja juga dapat memberi dampak pada lingkungan yang selanjutnya mempengaruhi citra perusahaan. Kinerja karyawan pada saat memberi layanan kepada masyarakat dengan ramah tamah akan berdampak pada kepuasan pelanggan, yang selanjutnya akan mendorong mereka untuk tetap bertransaksi, mengatakan kepada orang lain dan mempertahankan citra perusahaan, memberi nilai penambahan pangsa pasar dan peningkatan kualitas pelanggan.⁴

Bekerja adalah bagian dari hidup yang tidak bisa dipisahkan dengan manusia, sebab akan mejadi fitrah yang akan menjadikan manusia hidup lebih bermakna. Bekerja adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikir dan

² Darodjat Achmad Tubagus, Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia: Masa Kini, (Bandung: PT Refika Aditama, 2015), hlm. 168-169.

³ M Kadarisman, Manajemen Kompensasi, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 165.

⁴ Amir Faisal Mohammad, Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), hlm. 83.

dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya dihadapan Allah SWT yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat.⁵

Bekerja adalah manifestasi kekuatan iman, hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surah Az-Zumar ayat 39,

قُلْ يَاقَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَايِلٌ فَتَعْلَمُونَ ۝٣٩

Katakanlah: “Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui”.

Maksud dari ayat diatas yaitu, bekerjalah kamu seakan kamu hidup selamanya dan beribadahlah kamu seakan kamu mati besok dan tangan diatas lebih baik dari pada tangan dibawah, memikul kayu lebih mulia dari pada mengemis, mukmin yang kuat lebih baik dari pada mukmin yang lemah. Allah menyukai mukmin yang kuat bekerja.

Kompensasi, motivasi dan kinerja merupakan unsur-unsur substansial yang sangat esensial dalam suatu proses manajemen sumber daya manusia. Kinerja seseorang yang nampak dalam keluaran yang dihasilkannya, merupakan pencerminan dari seberapa besar atau kuat motivasi yang dimiliki oleh orang tersebut. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki oleh orang tersebut antara lain dipengaruhi oleh seberapa adil dan tingkat kelayakan gaji atau upah yang mereka terima.⁶

Perseroan Terbatas Reska Multi Usaha (PT. RMU) Area 4 Semarang di Stasiun Cirebon adalah sebuah perusahaan BUMN anak perusahaan dari PT. Kereta Api Indonesia yang bergerak dalam bidang jasa salah satu bidangnya yakni pengelolaan lahan parkir di setiap

⁵ Toto Tasmara, Membudayakan Etos Kerja Islami (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hlm. 25.

⁶ Suparyadi, Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2015), hlm. 293-294.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Stasiun Kereta Api Indonesia. Perusahaan ini memiliki karyawan kontrak dan karyawan harian atau tidak kontrak. Pada setiap individu karyawan kontrak dan karyawan harian dituntut harus bekerja sesuai aturan perusahaan.

Salah satu masalah yang terjadi pada setiap karyawan resparking PT. RMU (Reska Multi Usaha) Area 4 Semarang di Stasiun Cirebon yaitu masalah kompensasi dan motivasi, baik itu kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Menurut mereka pemberian kompensasi dirasa belum sesuai dan kurangnya motivasi dalam bekerja sehingga sering menimbulkan setres kerja pada individu-individu karyawan resparking PT. RMU (Reska Multi Usaha) Area 4 Semarang di Stasiun Cirebon.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa dengan adanya pemberian kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan motivasi kepada tenaga kerja dapat mempengaruhi kinerjanya. Oleh karena itu setiap pemimpin perusahaan harus memperhatikan faktor tersebut bila menginginkan kinerja karyawan dalam perusahaan meningkat.

B. Batasan Masalah

Untuk menghindari luasnya pembahasan masalah dalam skripsi ini, maka diperlukan adanya pembatasan masalah. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan penulis, maka penulis membatasi masalah yang akan dibahas. Untuk itu, pembatasan akan dibatasi sebagai berikut:

1. Variabel yang digunakan Kompensasi Finansial, Non Finansial, Motivasi, dan Kinerja Karyawan Resparking PT. RMU (Reska Multi Usaha) Area 4 Semarang di Stasiun Cirebon.
2. Data di dapatkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Resparking PT. RMU (Reska Multi Usaha) Area 4 Semarang di Stasiun Cirebon.

Dalam pembatasan masalah penulis memberikan batasan masalah mengenai pengaruh kompensasi finansial dan non finansial melalui motivasi terhadap kinerja karyawan Resparking PT. RMU (Reska Multi Usaha) Area 4 Semarang di Stasiun Cirebon. Hal ini penulis lakukan agar masalah yang penulis angkat tidak keluar dari permasalahan yang penulis bahas. Dengan demikian cakupan permasalahan lebih fokus dan tidak meluas ke berbagai aspek.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan perumusan masalahnya. Rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan non finansial secara parsial dan simultan terhadap motivasi karyawan resparking PT. RMU (Reska Multi Usaha) Area 4 Semarang di Stasiun Cirebon?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan resparking PT. RMU (Reska Multi Usaha) Area 4 Semarang di Stasiun Cirebon?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan non finansial secara langsung parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan resparking PT. RMU (Reska Multi Usaha) Area 4 Semarang di Stasiun Cirebon?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial, non finansial dan motivasi terhadap kinerja karyawan resparking PT. RMU (Reska Multi Usaha) Area 4 Semarang di Stasiun Cirebon?



D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin diperoleh dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan non finansial secara parsial dan simultan terhadap motivasi karyawan resparking PT. RMU (Reska Multi Usaha) Area 4 Semarang di Stasiun Cirebon.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan resparking PT. RMU (Reska Multi Usaha) Area 4 Semarang di Stasiun Cirebon.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan non finansial secara langsung parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan resparking PT. RMU (Reska Multi Usaha) Area 4 Semarang di Stasiun Cirebon.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial, non finansial dan motivasi terhadap kinerja karyawan resparking PT. RMU (Reska Multi Usaha) Area 4 Semarang di Stasiun Cirebon?

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis: penelitian ini diharapkan dapat menambah atau memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan, khususnya dalam penerapan manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat praktis: dapat dijadikan sebagai pedoman bagi perusahaan dalam pemberian kompensasi kepada tenaga kerja dan untuk meningkatkan motivasi kerja.





DAFTAR PUSTAKA

- Attwood Margaret, dan Dimmock Stuart. 1999. *Manajemen Personalia*. Bandung: Penerbit ITB.
- Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Darodjat Achmad Tubagus. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Davis dan Newstrom. 1989. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Deni Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Dwi Priyatno. 2010. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Jogjakarta: Media Kom.
- Dokumen Resparking PT Reska Multi Usaha (RMU) Area 4 Semarang di Stasiun Cirebon
- Elvariano Ardianto. 2011. *Metode Penelitian Untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Gomes Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Imam Ghazali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Juliansyah Noor. 2011. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lexy Moleong. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.
- Mangkunegara Prabu Anwar. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Manulang M. 1987. *Management Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.



- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Integratif*. Malang: UIN Malang Press.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Panggabean S Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Riduwan, dan Sunarto. 2009. *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rully Indrawan, dan Poppy Yaniawati. 2014. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Cetakan ke15*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sondang P. Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umam Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Usman Husain. 2014. *Manajemen Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- T. Hani Handoko. 1994. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Thoha Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuniarsih Tjutju, dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.



Zainal Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Penelitian Terdahulu:

Umi wahdaniyah, “*pengaruh kompensasi karyawan terhadap pengembangan usaha (studi kasus di PT. Sinjaraga Santika Sport Majalengka)*”. (Skripsi, Jurusan Syariah, Prodi Muamalah Ekonomi Perbankan Islam IAIN Syekh NurJati Cirebon, 2013).

Pipit Nusela, “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon)*”. (Skripsi, Jurusan Syariah, Prodi Muamalah Ekonomi Perbankan Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon, 2012).

Siti Aisyah, “*Pengaruh Upah Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada BMT AL-Falah Cirebon)*”, (Skripsi, Jurusan Syariah, Prodi Muamalah Ekonomi Perbankan Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon, 2008).

Lilik Muflikhah, “*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Industri Batu Alam Desa Balad. Dukupuntang Kabupaten Cirebon)*”, (Skripsi, Jurusan Syariah, prodi muamalah Ekonomi Perbankan Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon, 2014).

Siti Nurjalinah, “*Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Syariah Mandiri Cirebon)*”, (Skripsi, Jurusan Syariah, prodi muamalah Ekonomi Perbankan Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon, 2008).



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Website:

https://id.m.wikipedia.org/wiki/jaminan_sosial.

<http://saputro64.blogspot.co.id/2011/10/kompensasi-non-finansial.html?m=1>